



WISE HAPPINESS 2015

EN UNDERSÖKNING OM VAD SOM GÖR OSS LYCKLIGA

— WISE HAPPINESS 2015 —

NYFIKNA PÅ LYCKA!

I årets undersökning har vi funnit att glada skratt med kollegorna får oss att må bra. Vi har också sett att många tycker att tydligt ledarskap och en god relation med chefen är en förutsättning för att trivas på arbetet.

Lycka ligger oss på Wise Group varmt om hjärtat och vi är övertygade om att vi både mår och presterar bättre när vi får positiv återkoppling. I en värld fylld av krav, tuffa utmaningar och ständig förändring är det inte alltid så enkelt att hitta det positiva. Av den anledningen vill vi vara med och bidra på olika sätt för att höja medvetenheten om det som förstärker det positiva i livet.

Wise Happiness är en undersökning som tar reda på vad som gör oss människor lyckliga – i allmänhet och på jobbet. Vi utforskar även det som orsakar motsatsen. Vi är övertygade om att människor som mår bra gör ett bättre jobb och vår vision är att våra medarbetare ska se tillbaka på tiden hos oss som den roligaste tiden under sin karriär.



*"WISE HAPPINESS ÄR EN
UNDERSÖKNING SOM TAR REDA PÅ VAD
SOM GÖR OSS MÄNNISKOR LYCKLIGA
– I ALLMÄNHET OCH PÅ JOBBET."*

ELISABET WOHLFAHRT
INTERNKULTURCHEF, WISE GROUP

TREVLIGA KOLLEGOR OCH BRA CHEF — BÄSTA KOMBINATIONEN

Mest avgörande för vår lycka är människorna, en kärleksrelation, en aktiv fritid och ett jobb man trivs med. På jobbet är det kollegorna, arbetsklimatet, meningsfullhet och uppskattning som gör oss lyckliga.

Lite drygt var tredje anställd är så nöjd med sitt jobb att han eller hon aldrig vill byta arbetsplats. Cirka var tredje anställd vill byta jobb inom två år. Den främsta anledningen är ledarskapet. Bristande ledarskap och otydlighet stressar oss och får oss att se oss om efter nya utmaningar.



— SÅ HÄR LYCKLIGA ÄR VI —

ÄLDRE ÄR NÖJDAST MED LIVET

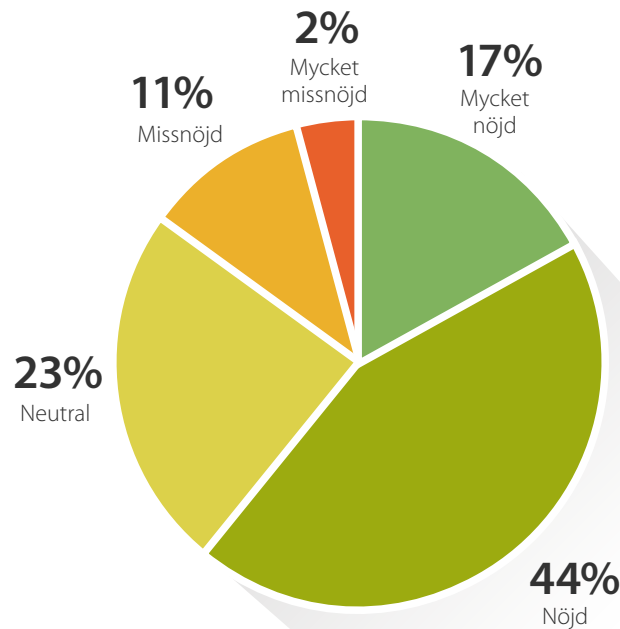
61 procent av svenskarna är nöjda med sina liv. 13 procent är missnöjda. De som inte trivs med jobbet, trivs heller inte med sitt liv som helhet. På jobbet är det kollegorna, arbetsklimat och uppskattning som får oss att må bra och glädjas. Bristande ledarskap, oklarheter och att känna att vi inte kan möta kraven på arbetsplatsen påverkar oss negativt.

Kvinnor och män är ungefär lika nöjda med sina liv och danskar är något nöjdare än svenskar. Som grupp upplever pensionärerna att de är mest lyckliga.

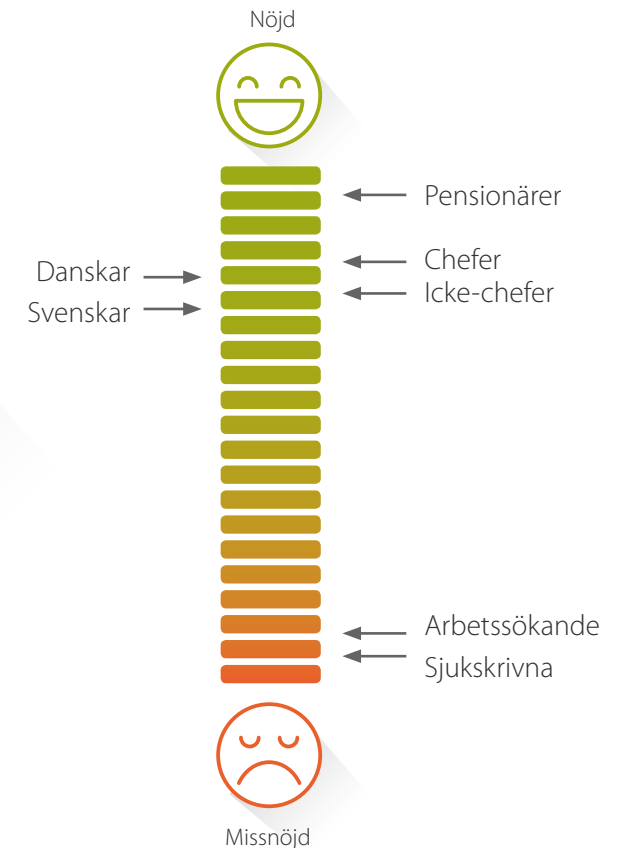
LYCKA OCH ARBETE HÄNGER IHOP

Det finns ett starkt samband mellan lycka och att ha ett arbete. Arbetssökande och sjukskrivna är betydligt mindre lyckliga än de som har ett jobb att gå till. Däremot spelar befattningen vi har mindre roll för välbefinnandet. Chefer uppger bara en något högre nivå av lycka än icke-chefer.

Hur nöjd är du med ditt liv i stort nuförtiden?



Hur nöjda är olika grupper i genomsnitt?



— GLÄDJE PÅ JOBBET GER BRA RESULTAT —

VI ÄR VIKTIGA FÖR VARANDRAS LYCKA

Fruktkorgar och friskvårdsbidrag i all ära. Men när det handlar om vad som gör oss lyckliga på jobbet är relationen till kollegorna viktigare än något annat. I undersökningen får deltagarna spontant svara på vad som får dem att känna glädje på jobbet. De samlade svaren målar snabbt upp en bild av det dagliga mötet och samarbetet med de närmaste kollegorna i kombination med att göra ett meningsfullt jobb och nå fina resultat som man kan vara stolt över.

Människor blir glada när de gör ett bra jobb och företag tjänar pengar när medarbetarna gör ett bra jobb. Inte bara för att medarbetarna gör bättre affärer och levererar snabbare. Undersökningen visar att de som trivs bra med sina arbetskamrater inte tycker att det är lika viktigt med trygghet, lön och förmåner. Glad arbetskraft gör inte bara ett bra jobb, den kan kosta mindre också.

MENINGSFULLA UPPGIFTER VÄGER TUNGT

Näst efter arbetsklimat och kollegor är meningsfullhet och uppskattning för arbetet man gör det som är viktigast för att vi ska känna glädje på jobbet.

Även tidigare år har undersökningen visat att ha kul på jobbet, trivas med sina kollegor, uppskattning i arbetet och utvecklingsmöjligheter varit i topp på det som gör oss lyckliga på arbetet.



*"EN GLAD DAG ÄR EN SMIDIG
DAG, DÅ JOBBET FLYTER OCH JAG
MÖTER TREVLIGA MÄNNISKOR."*

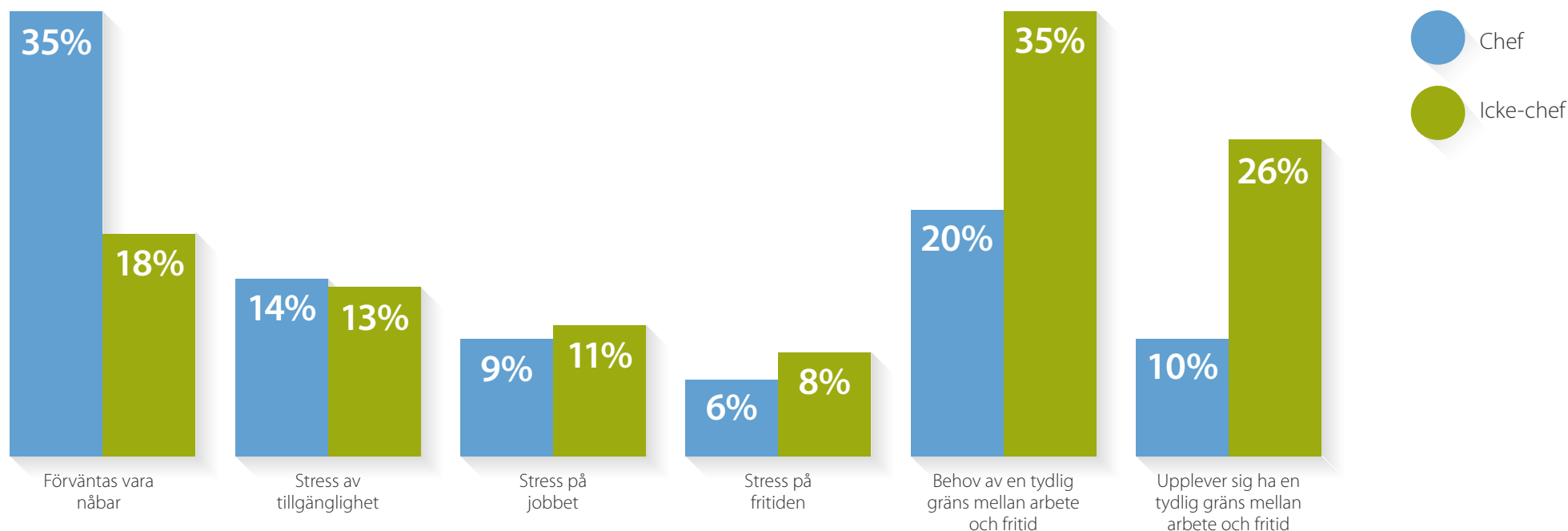
*"JAG BLIR GLAD NÄR JAG
FÅR KÄNNA MIG DUKTIG
OCH OMTYCKT. NÄR JAG NÅR
UPPSATTA MÅL OCH KAN
HÅLLA DET JAG LOVAT."*

— HELDRAGET MELLAN JOBB OCH FRITID —

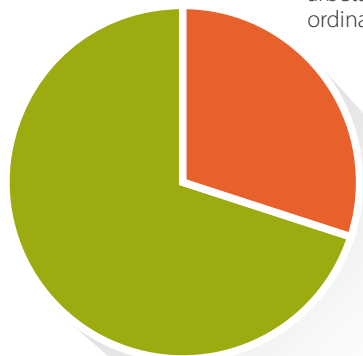
Hur mycket kontakt man vill ha med arbetet på sin fritid är individuellt. Undersökningen visar att 35 procent av medarbetarna anser att det är viktigt att ha en tydlig gräns mellan arbete och 26 procent anser att de har det. Allra viktigast är det för unga och behovet minskar med åren.

Att arbeta utöver sin arbetstid var en av de främsta anledningarna till att känna tidspress på fritiden, enligt förra årets undersökning. Då uppgav 17 procent av kvinnorna och 10 procent av männen att de blir stressade av att vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. Stressen det orsakar är som störst när man är ung och avtar med åren.

*Förväntad närbarhet, upplevd stress och gräns mellan arbete och fritid
- andel som instämmer till mycket stor del*



30% av cheferna
arbetar utanför
ordinarie arbetstid

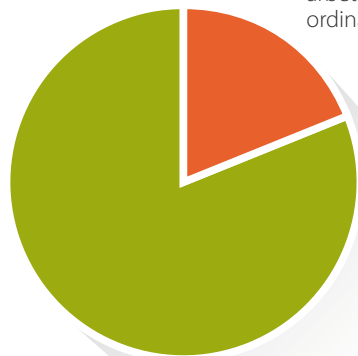


ÖVERTID - CHEFER

Att arbeta utanför arbetstid verkar inte stressa cheferna lika mycket som medarbetarna.

30 procent av cheferna och 19 procent av medarbetarna uppger att de arbetar utanför ordinarie arbetstider. Trots det anser något fler medarbetare att de upplever tidspress på fritiden.

19% av medarbetarna
arbetar utanför
ordinarie arbetstid



ÖVERTID - MEDARBETARE

SÄTT TYDLIGA RIKTLINJER FÖR KVÄLLSARBETE

Somliga tycker att det är den mest självklara saken i världen att arbeta någon timme eller två på kvällen och under helgen. För andra blir upplevelsen av att man ständigt ska vara tillgänglig en källa till stress. Inte minst om man som medarbetare känner att chefer och kollegor förväntar sig det.

Som arbetsgivare är det en bra idé att belysa det här relativt sett nya fenomenet.



Wise Groups tips, baserat på undersökningarna och våra samlade erfarenheter:

- Var tydliga med vad som gäller i arbetsgruppen.
- Respektera individernas livssituation.
- Om du är osäker på hur tillgänglig du förväntas vara. Fråga din chef.
- Vänj dig av med att ständigt kolla mejlen om det är en källa till stress.

— VAD GÖR OSS OLYCKLIGA? —

Forskningen säger att livshändelser som sjukdom och trauman bidrar till att vi blir olyckliga.* Det gör även avsaknaden av relationer, ensamhet, arbetslöshet och en passiv fritid – det vill säga motsatsen till vad som i grunden bidrar till vårt välbefinnande.

I vår studie från 2014 uppgav 23 procent att de har varit med om en specifik händelse under de senaste sex månaderna som kraftigt försämrat deras välmående.

Vår undersökning visar att de största skuggor som faller över vår lycka på fritiden är tidsbrist, ekonomi och hälsa. På jobbet påverkas vi mest negativt av hög arbetsbelastning, otydlighet och bristande ledarskap.

Bristande ledarskap påverkar oss mycket negativt. Det orsakar stress och obehag som följer med oss hem och påverkar oss även på fritiden.

.....
Det som stressar oss på jobbet



.....
Det som stressar oss privat



* Bengt Brülde, forskare filosofi, Göteborgs Universitet

— VAD GÖR OSS OLYCKLIGA? —

ARBETET VID PSYKISK OHÄLSA

I vår undersökning från 2013 konstaterade vi att den psykiska hälsan är en förutsättning för att vi ska känna oss lyckliga. 20 procent av befolkningen upplever att de inte är vid god psykisk hälsa och det beror givetvis på en rad samverkande faktorer. Värt att notera är dock att de som upplever att de har dålig psykisk hälsa tycker att arbetsrelaterade faktorer har störst negativ påverkan på dem:

1. Inte respekt från chefen
2. Inte stolthet att jobba på företaget
3. Inte kul på jobbet
4. Inte balans mellan arbete och fritid

Här finns möjligheter för arbetsgivarna att skapa medvetenhet i organisationen, exempelvis genom att belysa vikten av att medarbetarna känner sig respekterade av chefen. Inte minst när personen inte mår bra. Agera snabbt när du misstänker att det förekommer trakasserier i en arbetsgrupp eller när du ser en kollega som inte verkar må bra. Vi har en skyldighet att ta hand om varandra.



ALLT ÄR TRIST

Att ha ett arbete bidrar till lycka, men 2 procent upplever inte att något på jobbet får dem att känna glädje. De har inte kollegor de trivs med och de har inte kul på jobbet. De känner inte heller att jobbet de utför är meningsfullt eller att de upplever någon stolthet över företaget de arbetar på.

CHEFEN OCH MEDARBETARENS — LYCKA OCH STRESS PÅ JOBBET —

Vad som gör oss lyckliga på jobbet och vad som stressar oss i livet ser lite olika ut beroende på om vi arbetar som chef eller inte.

För medarbetarna är det viktigast att trivas med kollegorna och ha kul på jobbet. Cheferna tycker att meningsfullhet och uppskattning smäller högre. Chefer är mer stressade över sina privata relationer och medarbetarna är mer stressade över sin hälsa.

Medarbetarna blir stressade av bristande ledarskap medan cheferna stressas av att ständigt bli avbrutna. Alla störs av bristande tydlighet, cheferna lite mer än medarbetarna. I en föränderlig värld är utmaningen att tydliggöra vad som gäller idag en utmaning som börjar i ledningsrummet och ska spridas till samtliga medarbetare på företaget. Uppgiften är svår men inte omöjlig. 93 procent uppger inte otydlighet som ett stressmoment.

GLÄDJE - TOPP 3

*Det gör **medarbetare** glada på jobbet:*

1. ARBETSKLIMAT OCH KOLLEGOR
2. MENINGSFULLHET OCH UPPSKATTNING
3. TRYGGHET, LÖN OCH FÖRMÅNER

*Det gör **chefer** glada på jobbet:*

1. MENINGSFULLHET OCH UPPSKATTNING
2. ARBETSKLIMAT OCH KOLLEGOR
3. TRYGGHET, LÖN OCH FÖRMÅNER

STRESS - TOPP 3

***Medarbetare** blir stressade av:*

1. HÖG ARBETSBELASTNING
2. CHEFENS LEDARSKAP
3. BRISTANDE TYDLIGHET

***Chefer** blir stressade av:*

1. HÖG ARBETSBELASTNING
2. ATT BLI AVBRUTEN
3. BRISTANDE TYDLIGHET

— NÄR ARBETET TAR FÖR MYCKET PLATS I LIVET —

VI STRESSAR HÄR OCH DÄR

34 procent upplever att de har känt sig stressade eller mycket stressade på jobbet. Motsvarande siffra för fritiden är 25 procent. Danskarna är i snitt mindre stressade än svenskarna.

De som är stressade på jobbet upplever också att de är stressade på fritiden. Som arbetsgivare behöver vi ta hänsyn till medarbetarnas hela livssituation eftersom stress på fritiden kan spilla över på arbetet och tvärtom.

KVINNOR OCH STRESS

Våra siffror visar att kvinnor upplever mer stress på jobbet än män. Men snarare än att det handlar om biologiska skillnader är det troligtvis relaterat till yrkesval. Undersökningar* visar nämligen att mäns och kvinnors stressnivå är densamma när individerna har samma yrke.

JAKTEN PÅ DE DYRBARA MINUTERNA

Tidsbristen – att inte hinna med det man känner att man vill och borde – är den största källan till stress. Vi känner att vi har brist på tid under hela livet, oavsett ålder, livssituation och befattning. Den enda gången som vi känner att vi har tillräckligt med tid är när vi är föräldralediga eller när vi har lyxen att få vara hemmafru eller –man.

KÄLLOR TILL STRESS PÅ FRITIDEN - TOPP 3

Medarbetaren Topp-3:

1. TIDSBRIST
2. EKONOMIN
3. HÄLSAN

Chefen Topp-3:

1. TIDSBRIST
2. EKONOMIN
3. PRIVATA RELATIONER

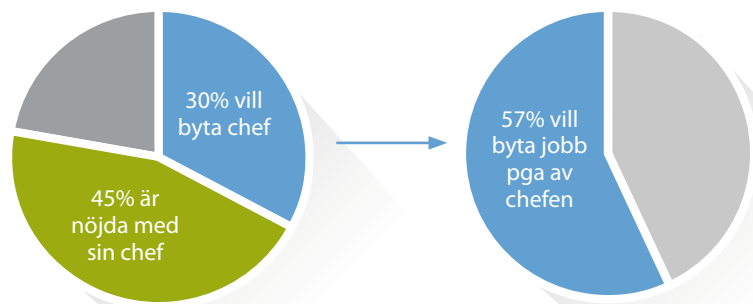
*SBU: Arbetsmiljöns betydelse för symptom för depression och utmattningssyndrom

— LEDARSKAPET OCH LYCKAN —

EN BRA CHEF ÄR GULD VÄRD

Undersökningen visar att personer med lika hög arbetsbelastning upplever den på olika sätt beroende på om de har en god relation till sin chef eller inte. En person som trivs med sin chef och där förväntningarna är tydligt kommunicerade, har en högre stresströskel. Ytterligare en positiv effekt av det goda ledarskapet är att medarbetarna blir mindre benägna att vilja byta arbetsplats.

3 av 10 vill byta chef. 57 procent av dem som vill byta chef uppger att de vill byta jobb nu eller inom två år och de upplever att det är chefens bristande ledarskap som stressar allra mest på jobbet. 45 procent är nöjda med sin chef och hälften av dem vill inte byta arbetsplats. De tycker inte att lön är lika viktigt som de som inte trivs med sin chef.



"Som chef är lätt att prioritera uppgifter som kan "bockas av" som exempelvis fredagspresentationen, kvittoredovisningen eller offerten till kund. Men många gånger borde tiden istället användas till avstämningssamtal med medarbetarna, både kring affären men även för att lyssna in deras funderingar.

Sedan några år tillbaka har jag lyckats prioritera om och har sett att det ger en positiv effekt i såväl trivsel som rent affärsmässigt. Jag är övertygad om att det finns en tydlig korrelation mellan riklig interaktion mellan medarbetarna och chefen och ett bra resultat. In med rundvandring bland kollegorna på agendan om det så krävs!"

JOHAN SEGERGREN
VD K2 SEARCH AB

"... MÅNGA GÅNGER BORDE TIDEN ISTÄLLET ANVÄNDAS TILL AVSTÄMNINGSSAMTAL MED MEDARBETARNA, BÅDE KRING AFFÄREN MEN ÄVEN FÖR ATT LYSSNA IN DERAS FUNDERINGAR"

— BYTA JOBB —

MÅNGA DRÖMMER OM ATT SLUTA

Av dem som arbetar i Sverige skulle en femtedel byta jobb på dagen om de hade möjlighet. I Danmark känner en tiondel av den sysselsatta arbetskraften likadant. Skillnaderna mellan Sverige och Danmark kan delvis förklaras av konjunkturläge och arbetsrätt.

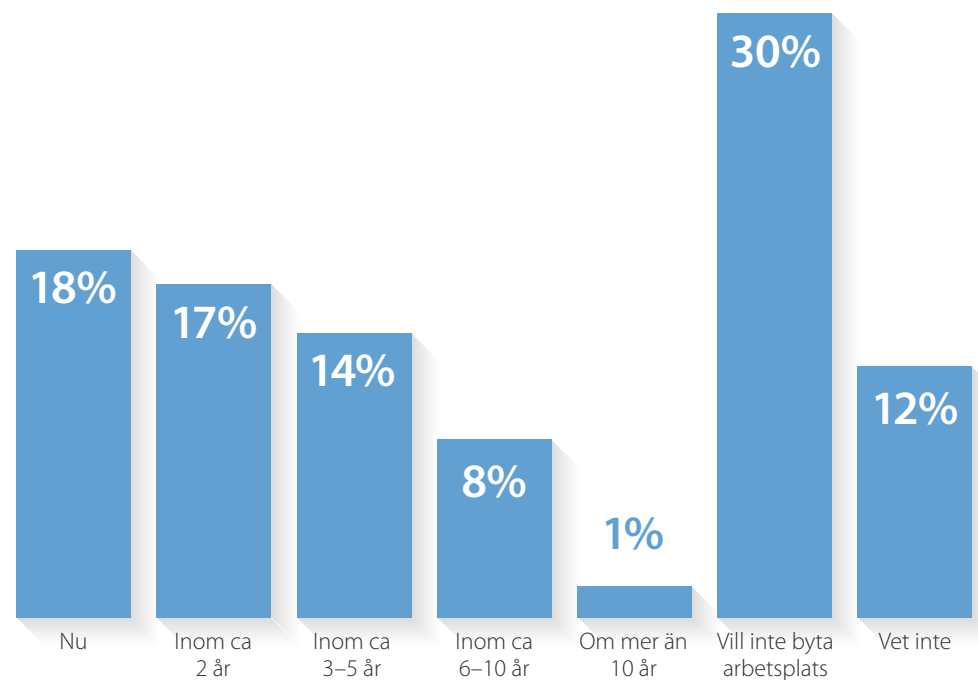
För oss som arbetsgivare är det intressant att undersöka om siffrorna speglar vår arbetsplats. Hur skulle det påverka oss om de som ville säga upp sig direkt också gjorde det? Och hur påverkar det verksamheten, och exempelvis kundrelationer, att en femtedel av medarbetarna är omotiverade och vill säga upp sig?

HÅLL KOLL PÅ DEM DU VILL BEHÅLLA

Som arbetsgivare är det intressant att ta reda på vilka medarbetarna som drömmer om att byta jobb är. Är det de som vi vill ska stanna kvar är det bra att veta varför och vilka åtgärder som kan vidtas för att få dem att stanna kvar.

Knappt 30 procent av svenskarna uppger att de inte vill byta arbetsplats. Motsvarande siffra i Danmark är 42 procent.

Inom vilket tidsintervall skulle du vilja byta arbetsplats?



FILIP FORS OM — LYCKANS NYCKEL —

Inom lyckoforskningen brukar lycka definieras dels som livstillfredsställelse och dels som emotionellt välbefinnande. Allt tyder på att ett stort antal faktorer påverkar en människas lycka.

Hur lycklig en person är beror både på hennes personlighet, hennes livsvillkor, hur hon spenderar sin tid och vilket slags samhälle hon lever i. Lyckan är särskilt hög i rika länder med låg korruption och en kultur som präglas av individualism och mellanmänsklig tillit. De skandinaviska länderna brukar ofta hamna i toppen på olika internationella lyckomätningar.

Inom ett givet samhälle, åtminstone inom relativt rika och trygga länder som Sverige, tenderar olika personlighetsegenskaper att förklara en stor del av variationen i människors lycka. Emotionell stabilitet, utåtvändhet och målmedvetenhet förklarar ungefär 30-50 procent av variationen medan yttre livsvillkor som inkomst, civilstånd och social klass står för

ungefär 5-10 procent. Att de yttre livsvillkoren inte har större förklaringsvärde tror man beror på att vi snabbt vänjer oss vid våra livsvillkor.

Forskningen visar även att arbete och fritid har betydelse. Arbetslösa är exempelvis olyckligare än individer som förvärvsarbetar och studerar, vidare har studier visat att en fysiskt och socialt aktiv fritid är gynnsamt för lyckan.

Några resultat forskningen har kommit fram till kan verka förvånande. Både svenska och internationella studier till exempel visat att högutbildade knappt

„HUR LYCKLIG EN PERSON ÄR BEROR
BÅDE PÅ HENNES PERSONLIGHET,
HENNES LIVSVILLKOR, HUR HON
SPENDERAR SIN TID OCH VILKET SLAGS
SAMHÄLLE HON LEVER I.”

är lyckligare än lågutbildade och människor som har barn är inte lyckligare än människor som saknar barn. Man har även funnit att äldre människor är

något lyckligare än yngre människor. Vidare är kvinnor och män är ungefär lika lyckliga i de flesta länder i världen trots att männen ofta har en mer framskjuten ekonomisk och politisk makt.



FILIP FORS
LYCKOFORSKARE VID UMEÅ UNIVERSITET

— 55 PLUS I ARBETSLIVET —

INTE "OVER THE HILL"

Äldre människor är mindre stressade, har roligare på jobbet och upplever arbetet som mer meningsfullt än yngre människor. Eftersom de byter arbetsgivare mer sällan än yngre medarbetare, bidrar de också till en stabilitet på arbetsplatsen. Att regelmässigt sortera bort äldre kandidater i en ansökningsprocess är inget bra affärsmässigt beslut. Mångfald även i ålder är en fördel för en arbetsplats.

"VI TAR INTE VARA PÅ DET GRÅ GULDET."

"Medarbetare över 50 efterfrågas inte lika ofta på arbetsmarknaden och uppfattas därför inte lika attraktiva. Valmöjligheterna känns färre och äldre medarbetare måste hävda sig mer än yngre för att stå sig i konkurrensen.

Fördomar om att äldre inte är förändringsbenägna i samma utsträckning som yngre och att merparten av rekryteringsannonserna andas att de söker en yngre eller medelålders målgrupp, skapar ett tydligt ålderskomplex hos medarbetaren. Vi tar inte vara på det grå guld."

LENA NOAKSSON
VD, WISE CONSULTING



LENA NOAKSSON
VD, WISE CONSULTING

ÄLDRE STANNAR LÄNGRE

Lite drygt 15 procent av personer mellan 18-34 uppger att de inte vill byta arbetsplats. Motsvarande siffra för personer mellan 35-49 är 27 procent. Av dem över 50 år uppger 54 procent att de inte vill byta arbetsplats.

VI BLIR ALLT ÄLDRE

Sverige har en åldrande befolkning. År 2030 kommer 25 procent av befolkningen vara över 65 år. En ökning med 55 procent mellan 2001 och 2030. Från politiskt håll har det flaggats att fler kommer att behöva arbeta längre för att vi ska få välfärdsekvationen att gå ihop.

ALLA VILL UTVECKLAS

Utvecklingsmöjligheter är väldigt viktiga för människor i alla åldrar och inte bara i början av karriären. Som arbetsgivare kan vi vara nyfikna på hur vi bäst motiverar den mycket tacksamma gruppen medarbetare som är 55+.

"JAG HAR ALLTID SÖKT MIG TILL ÖPPNA FÖRETAG DÄR JAG FÅR VÄXA OCH DÄR DET FÖRVÄNTAS ATT JAG SKA UTVECKLAS. FÖR MIG ÄR DET SJÄLVKLART ATT JAG TAR ETT EGET ANSVAR FÖR MIN KOMPETENSUTVECKLING OCH DET SKA VARA NATURLIGT ATT ARBETSGIVAREN SKAPAR MÖJLIGHETER TILL DET.

Med åren känner jag mig tryggare med vilken riktning jag vill gå och ser tydligt vilken utveckling jag behöver för att ligga i framkant inom mitt kompetensområde. Livet är att vara i ständig utveckling – och för mig stannar den resan aldrig av."

KIA LINGEGÅRD
COACH/KONSULT,
WISE CONSULTING, ETT FÖRETAG INOM WISE GROUP

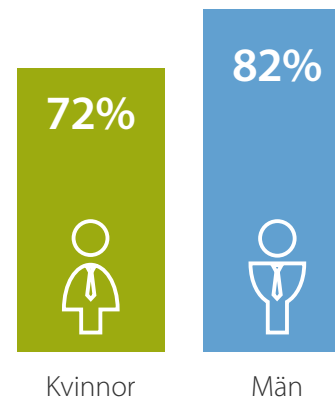


— KVINNLIGA CHEFER MÅR SÄMRE —

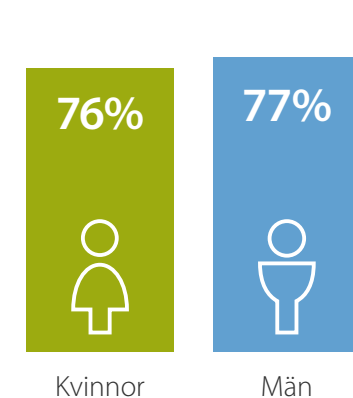
Den fysiska hälsan mellan chefer och icke-chefer skiljer sig inte mycket. Däremot visade vår undersökning 2014 att det en stor skillnad i hur kvinnor och män som arbetar som chefer skattar sin hälsa.

Av de manliga cheferna upplever 82 procent att de har en ganska bra eller mycket bra fysisk hälsa. Motsvarande siffra för de kvinnliga cheferna är 72 procent. Tänkbara förklaringar är att kvinnor dubbelarbetar mer och att de i större utsträckning är mellanchefer med press från alla håll.

Chefer som upplever att de har en bra hälsa



Icke-chefer som upplever att de har en bra hälsa



SKILLNADER MELLAN

— DEN SVENSKA OCH DANSKA ARBETSMARKNADEN —

"Guldklockornas tid är förbi, men det är inte allt för länge sedan vi i Sverige kämpade för rätten till "livslånga" anställningar. Arbetsrätten har i princip varit densamma sedan mitten på 70-talet, men synsättet att ha rätt till ett arbete verkar nu skifta mot rätten att ha ett utvecklande arbete.

I utveckling finns förändring. Det får du lättast genom att byta arbetsuppgifter och miljöer, med andra ord genom att byta jobb. Ständiga förändringar, att vara förändringsbenägen och att acceptera obalans är ständigt på tapeten.

Svenskarna anser att förmågan att förhålla sig till förändringar och att ständigt vilja utvecklas som en allt viktigare egenskap än vad danskarna gör.

Det syns inte minst i våra rekryteringsprocessers manualer, med frågor som:

- Hur ser andra att du är förändringsbenägen?
- Vad innebär att vara flexibel för dig?
- Beskriv hur du hanterar många bollar i luften...

Vi går mot en känsla av att om jag sitter för många år i samma roll, inom samma bolag så signalerar jag att jag inte längre är intresserad av att utvecklas, att jag kanske till och med är lite lat."

... "SVENSKARNA ANSER ATT FÖRMÅGAN ATT FÖRHÅLLA SIG TILL FÖRÄNDRINGAR OCH ATT STÄNDIGT VILJA UTVECKLAS SOM EN ALLT VIKTIGARE EGENSKAP ÄN VAD DANSKARNA GÖR."



LENA NOAKSSON
VD, WISE CONSULTING

— VARFÖR GÖR VI DEN HÄR UNDERSÖKNINGEN? —

Vi intresserar oss för vad som gör oss lyckliga mer än vad som gör oss olyckliga. Vi tror på att förstärka de saker som vi gör bra och inte stirra oss blinda på vad vi gör fel. Vår vision är att Wise Group ska vara en internationell koncern där varje medarbetare har den roligaste tiden i sin karriär och varje dotterbolag är kundernas självklara val. Vår devis är "Försprång genom människor".

Hur medarbetare upplever sin vardag smittar av sig på alla som vi träffar: kunder, leverantörer, samarbetspartners. Sambandet är starkt. Vi tror på människors inneboende kraft att göra ett bra arbete.

— FAKTA OM UNDERSÖKNINGEN —

NORDENS ÄLDSTA OCH STÖRSTA LYCKOUNDERSÖKNING

Forskningen visar att vi människor både mår bra och presterar bättre med positiv återkoppling. I en värld fylld av krav och tuffa utmaningar är det inte alltid så enkelt att hitta det positiva och det är just av den anledningen som vi vill identifiera och förstärka det positiva i livet med Wise Happiness. För fjärde året i rad rapporterar vi vad som gör oss lyckliga både privat och på jobbet. Därmed är vår undersökning nordens äldsta. Nytt för i år är att vi inkluderar information från tidigare år i materialet. Vi tror att en del drivkrafter är självklara men vi kan behöva bli påmind, andra finns där men syns inte lika tydligt. Med Wise Happiness vill vi visa att några av de positiva drivkrafter vi människor så väl behöver för att få energi till allt det livet innehåller. Vi vill använda våra kunskaper från den här undersökningen för att lära oss hur vi själva kan bli ännu bättre på att ge råd till våra kunder och ge våra medarbetare bättre förutsättningar. Vägen till framgång går genom medarbetarna. Om vi kan bli bättre på att finna lycka så är det bra för alla som arbetar inom Wise Group och därmed även för våra kunder.

DELTAGARE

Det här är fjärde året som vi genomför undersökningen. Undersökningen är genomförd bland män och kvinnor i åldern 18-74 år i Sverige och Danmark under februari 2015 via YouGov Sveriges Internetpanel – en så kallad accesspanel med förrekryterade respondenter.

En inbjudan till undersökningen skickades också ut till personer som uppfyller beskrivningen. Dessa utgör ett representativt urval av den svenska befolkningen vad gäller kön, ålder och region. Totalt har 2016 personer deltagit 2015 och drygt 5000 personer under tidigare år, hälften svenskar och hälften danskar. Undersökningen har letts av en grupp medarbetare som representerar samtliga företag inom Wise Group. Dotterbolaget Netsurvey, med analytiker Jana Janssen, har stått för sakkunnighet och analys.

SVERIGE OCH DANMARK

Eftersom tre av Wise Groups dotterbolag etablerade sig i Danmark i januari 2013 – Wise Consulting, K2 Search och Sales Only – inbegriper studien både Danmark och Sverige.

SAMARBETE MED LYCKOFORSKARE

Precis som förra året har vi tagit hjälp av lyckoforskare PhD Filip Fors, som disputerade 2012 med sin avhandling *Lycklig? Sju studier om livstillfredsställelse och välbefinnande bestämningsfaktorer*. Filip skrev även rapporten *Nya mått på välfärd och livskvalitet* på uppdrag av regeringens framtidskommission. Från hösten 2013 inbegriper hans forskning även arbetsglädje.

TACK TILL WISE HAPPINESSGRUPPEN:

Kia Lingegård

Wise Consulting

Sandra Szepesi och Åsa Daxberg

Wise Professionals

Mathias Linarfve

Wise IT

Peter Bolinder, Ulrika Imark och Jana Janssen

Netsurvey

Lena Lindahl

K2 Search

Åsa Allard Andersson

Edge HR

Elisabet Wohlfahrt

Wise Group

— FÖR MER INFORMATION —



ROLAND GUSTAVSSON

vd Wise Group

roland.gustavsson@wisegroup.se



ELISABET WOHLFAHRT

Internkulturchef, Wise Group

elisabet.wohlfahrt@wisegroup.se

OM WISE GROUP

Wise Group AB är moderbolag i en koncern som äger, startar och utvecklar specialistbolag inom rekrytering, konsultuthyrning och HR/personalområdet. Varje dotterbolag och affärsområde drivs som självständiga enheter med egen ledning. Genom att förstå våra kunders affärer och se hela HR-processen som ett verktyg för att uppnå affärsmål, gör vi våra kunder mer lönsamma. Wise Group AB är noterat på OMX First North Premier och har kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors och Köpenhamn.

Läs mer på www.wisegroup.se

VÅRA DOTTERBOLAG

Wise Consulting

Utvecklar människor och företag med fokus på affärsnytta. Specialister inom HR, outplacement, utveckling och förändring.

Capacitet

Ledarskapsutbildningar. Med utgångspunkt i specifik metod utvecklar och coachar vi ledare och chefer. På riktigt.

Wise Professionals

Rekryteringsbyrå som designar, utvecklar och erbjuder hållbara rekryteringslösningar.

KIMM

Specialister på rekrytering och konsultuthyrning inom kommunikation, information, marknad, media.

EQonomy

Specialister på rekrytering och konsultuthyrning av affärsorienterade ekonomer.

Wise IT

Rekrytering och konsultuthyrning inom IT.

Edge HR

Erbjuder webbtjänster, HR-system samt seminarier och utbildningar inom HR, lön och arbetsrätt.

K2 Search

Search och headhunting av chefer, kvalificerade säljare och affärsnära specialister

Forte Executives

Rekrytering och interim management till ledningspositioner inom svenskt näringsliv.

Sales Only

Specialister på rekrytering av säljare och säljledning.

Netsurvey

Hjälper företag att identifiera nyckelbeteenden och aktiviteter för att skapa förändring som driver mot ökad tillväxt och lönsamhet. Organisationer att prestera högre affärsvärden.